



## Nurses' gender roles as predictors of job satisfaction

## Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri

Hatice Kumcağız<sup>1</sup>  
Cengiz Şahin<sup>2</sup>  
Nebile Akıllı<sup>3</sup>

### Abstract

The aim of the study is to examine whether nurses' gender roles are predictors of their job satisfaction. The study was designed as a relational screening model and the study population consisted of 1.808 nurses working at public hospitals in Samsun city, Turkey. Out of this population, the sample size of the study was measured as 317 with 95% confidence interval and  $\pm 5$  % sampling error. The instruments were applied to voluntarily participating nurses who were working at randomly chosen health care centers which were connected to Samsun Public Hospital Association in 2017. In the data analysis process, simple linear correlation and regression analysis methods were used. To the study results, the femininity sub scale scores were not related to internal ( $r = .09$ ;  $p > .05$ ), external ( $r = -.01$ ;  $p > .05$ ) or total job satisfaction ( $r = .05$ ;  $p > .05$ ). However, the masculinity sub scale scores were related to internal ( $r = .16$ ;  $p < .05$ ) and total job satisfaction ( $r = .14$ ;  $p < .05$ ) in a low but positive way, but it was not related to external job satisfaction ( $r = .10$ ;  $p > .05$ ). Additionally, the models developed in relation to the prediction of masculinity scores by internal ( $F(1.313) = 8.62$ ,  $p < .01$ ,  $R^2 = .03$ ) and total job satisfaction ( $F(1.313) = 6.65$ ;  $p < .01$ ,  $R^2 = .02$ ) were seen to be meaningful. Both

### Özet

Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerinin iş doyumlarının yordayıcısı olup olmadığını incelemektir. Veri toplama aracı olarak BEM Cinsiyet Roller Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Samsun İli'nde Genel Sekreterliğe bağlı hastanelerde çalışan 1805 hemşire oluşturmuştur. Bu evrenden içerisinden % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü 317 olarak hesaplanmıştır. İlgili kuruluşlardan izinler alındıktan sonra 2017 yılında Samsun Kamu Hastaneler Birliği'ne bağlı olan ve rastgele seçilen sağlık kuruluşlarında çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere ölçme araçları uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 23 paket programı ile analiz edilerek değerlendirilmiştir. Ölçeklerden elde edilen puanlara yönelik frekans dağılımı ve yüzde oranı hesaplanmıştır. Verilerin analizinde basit doğrusal korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmada, hata payı .05 olarak kabul edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadınsılık alt ölçeği puanları içsel doyum ( $r = .09$ ;  $p > .05$ ), dışsal doyum ( $r = -.01$ ;  $p > .05$ ) veya toplam iş doyum

<sup>1</sup>Assoc. Prof. Dr., Ondokuz Mayıs University, Faculty of Education, Educational Sciences Department, [haticek@omu.edu.tr](mailto:haticek@omu.edu.tr)

<sup>2</sup> Assoc. Prof. Dr., Ahi Evran University, Faculty of Education, Educational Sciences Department, [csahin40@gmail.com](mailto:csahin40@gmail.com)

<sup>3</sup> M.A., Ondokuz Mayıs University, Faculty of Education, Educational Sciences Department, [nebileakilli@myynet.com](mailto:nebileakilli@myynet.com)

models had low levels of effect size. The masculinity scores were in positive relation with internal ( $\beta = .16$ ,  $t = 2.94$ ,  $p < .01$ ) and total job satisfaction ( $\beta = .14$ ;  $t = 2.58$ ;  $p < .01$ ). In other words, the nurses with higher masculinity scores possessed higher level of internal and total job satisfaction.

**Keywords:** Nurse; job satisfaction; gender roles.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

( $r = .05$ ;  $p > .05$ ) puanlarıyla ilişkili değildir. Erkeksilik alt ölçeği puanları ise, içsel doyum ( $r = .16$ ;  $p < .05$ ) ve toplam iş doyumunu ( $r = .14$ ;  $p < .05$ ) puanlarıyla düşük düzeyde pozitif yönde ilişkilirken, dışsal doyum ( $r = .10$ ;  $p > .05$ ) puanlarıyla ilişkili değildir. Ayrıca, içsel doyum ( $F(1, 313) = 8.62$ ;  $p < .01$ ;  $R^2 = .03$ ) ve toplam iş doyumunu ( $F(1, 313) = 6.65$ ;  $p < .01$ ,  $R^2 = .02$ ) puanlarının erkeksilik puanları tarafından yordanmasına ilişkin oluşturulan modellerin anlamlı olduğu görülmüştür. Her iki modelde düşük düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir. Erkeksilik puanları içsel doyum ( $\beta = .16$ ;  $t = 2.94$ ;  $p < .01$ ) ve toplam iş doyumunu ( $\beta = .14$ ;  $t = 2.58$ ;  $p < .01$ ) puanlarıyla pozitif yönde ilişkilidir. Başka bir ifadeyle, bu örnekte erkeksilik puanları yüksek olan hemşirelerin içsel iş doyumunu ve toplam iş doyumunu düzeyleri yüksektir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire; iş doyumunu; toplumsal cinsiyet rolü.

## 1.Giriş

İş doyumunu, bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinde hoşnutsuzluk duygusu olarak kabul edilmektedir (Büyükbayram ve Gürkan, 2014). İş doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında; işin niteliği, ücret, yükselme fırsatı, çalışılan ortam, iş güvenliği, mesai arkadaşları arasındaki iletişim gücü ile yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler yer almaktadır (Ali ve Ali, 2014; İnce, 2003; Büyükbayram ve Gürkan, 2014; Ertekin, 2006). Dolayısıyla iş doyumunu yüksek olan bir birey, işini en iyi şekilde yapabilmek için ciddi manada efor sarf etmektedir. İş doyumundaki azalma, mevcut iş yapısının ve veriminin ciddi manada altında bir performansla üretimin gerçekleşmesi ile sonuçlanmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006).

Cinsiyet değiştiremediğimiz bir özellik olmasına karşın toplumsal cinsiyet aileye, kültüre, değerlere, geleneklere göre değişkenlik gösterebilen sosyal bir olgu çerçevesinde oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet farklılığı, biyolojik cinsiyetin aksine sosyal yapılandırmadaki gelişimler ile oluşarak değişebilmektedir. Toplumsal cinsiyet yalnızca kadınların değil erkeklerin de hayatlarına etki etmekle birlikte ayrılıklarda bireylerin hayatlarını etki altına almaktadır. Bir toplumun kültürel algısı, değerleri, gelenekleri o toplumdaki kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerini kariyerleri, meslekleri hayattaki yerleri bakımından etkilemektedir. Toplumsal cinsiyeti etkileyen tek algı kültürel değerler ve kültürel algı olmamakla birlikte bireysel algılarda toplumsal cinsiyeti etkilemektedir (Öngen ve Aytaç, 2013). Cinsiyet algısının sosyal çevrede kültürel beklenti ile ifade buluşu toplumsal cinsiyettir ve toplumsal baskıdan etkilenmektedir. Toplumun kabul ettiği birtakım cinsiyet rolleri bulunmaktadır. Toplumun kadına atfettiği tavırlar feminen, erkeğe atfettiği tavırlar maskülen olarak ifade edilmektedir. Bu tavırlar bireyin cinsiyetinden bağımsızdır. Örneğin bir kadının erkeksi tavırları olabildiği gibi bir erkeğin de kadınsı tavırları olabilmektedir (Dökmen, 2004).

Toplumsal cinsiyet rolleri bireyin yaşamında birçok faktör tarafından etkilenir ve bireyin cinsiyet rolleri de buna eşlik eder. Birey sosyalleşmenin başladığı en küçük birim olan aileden başlayarak yaşamı boyunca birçok çevreye girerek toplumsal cinsiyet rollerini kadın ve erkek rollerini sosyal öğrenme süreci ile öğrenmektedir (Ataman, 2009). Cinsel kimlik, cinsel yönelimi ifade etmek için toplumsal cinsiyet toplumun kadın ve erkekten beklentilerini ifadelendirmek için kullanılmaktadır (Dökmen, 2009).

İnsanlığın ilk zamanlarından itibaren erkekler dış işlerle mücadeleden sorumlu iken kadınlar ise daha çok ev ile ilgili işlerden sorumluydular. Günümüz koşullarında ise bu güç gösterisi için gerekli ortamların giderek azalması sebebiyle bu farklılaşma giderek yok olmaktadır. Sonuç olarak; toplumsal cinsiyet rolleri, hem kadın hem de erkek davranışlarında farklılıklar oluşturmaktadır (Kimura, 2002). Cinsiyet rolleri kavram olarak, erkekle kadın arasındaki farklılığın sadece biyolojik olmadığını bu farklılık sonucunda sosyal ve kültürel olarak farklı değerlerin oluştuğunu belirtmek için kullanılmaya başlanmıştır (Dedeoğlu, 2008). Literatürde toplumsal cinsiyet ile ilgili pek çok araştırmaya ulaşılmıştır (Kimberly ve Mahaffy, 2002; Vefikuluçay vd., 2007; Keith ve Jacqueline, 2002; Zeyneloğlu, 2008; Yılmaz vd., 2009; Atış, 2010; Seçgin ve Tural, 2011; Gümüšoğlu, 2004). Bunun yanı sıra meslek sahibi olma açısından değerlendirildiğinde, meslek sahibi olan kadınlar ile erkekler meslekte ya da aile içinde eşit oldukları anlamına gelmemektedir. Ailenin geçimini sağlayabilmesi adına erkek tarafından kazanılan gelir ana gelir, kadın tarafından kazanılan gelir ise yan gelir şeklinde değerlendirilmektedir. Kadınların kendi kazancı ile özgürce yaşama istekleri erkeklere göre hoş görülmemektedir (Arıkan, 1998).

Meslek olarak hemşireliği ve özellikle toplumsal cinsiyet rollerinin mesleğe etkilerini tanımlayabilmek için mesleğin ortaya çıkışını irdelemek gerekmektedir. Klasik anlamda ilkçağlara dayanan hemşirelik mesleği modern anlamda 150 yıllık bir geçmişe sahiptir. Özellikle kadınlar için uygun bir çalışma ortamı olarak görülmektedir (Delice,2006). Diğer taraftan ise toplumsal algı olarak hemşirelik karşımıza kadın mesleği olarak çıkmaktadır. Hemşireliğin kadın mesleği olarak anılmasının en önemli nedeni bakım verme sanatı olarak tanımlanmasıdır. Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere meslek ile toplumsal cinsiyet ilişkisi ortaya çıkmaktadır (Aksungur, 2009). Kadın mesleği olarak bilinen hemşirelikte 2007 yılında yapılan yasal düzenleme ile cinsiyet ayrımı ortadan kalmış ve erkeklere de hemşire olabilmenin yolu açılmıştır (Kaya vd., 2011). Bununla birlikte toplumsal, siyasi ve ekonomik tutumlar, kadınların egemen olduğu hemşirelik mesleği algısını devam etmesi, genellikle kadınların yoğun olduğu bir meslekte çalışıyor olmanın zorluğu, erkek hemşireler ile kadın hemşirelerin kıyaslanıyor olması, iş hoşnutsuzluğu gibi sebeplerle hemşirelik mesleğinden ayrılan erkek hemşire sayısında ciddi bir artış olduğu görülmektedir (McMillian, Morgan ve Ament, 2006).

Sağlık sektöründeki meslek gruplarında hemşirelik kişilerarası ilişkilerin en yoğun olduğu meslek gruplarından bir tanesidir. Bu durumda bireylerin çalıştıkları iş ortamı, iş ortamındaki stres, mesai içindeki ilişkiler ve tutumlar ne kadar doyum verici olursa hem meslek mensubunun işten sağlayacağı doyum yükselecektir hem de sağlık sektöründeki hizmet kalitesi olumlu düzeyde artış gösterecektir (Ertekin,2006). Sağlık alanında uygulanan yeni yöntemler, gelişen teknoloji günümüz toplumunun sağlık sektörüne karşı bakış açısının değişmesiyle tıp alanında sağlık alanında büyük oranda nitelikli sağlık çalışanına ihtiyacı artırmıştır. (Aksungur, 2009).

Sağlık kuruluşlarının en yoğun tempo ile çalışmak zorunda kalan kurumların başında geldikleri herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Sağlık kuruluşları içerisinde görev dağılımı açısından hemşirelere ciddi manada büyük paylar düşmektedir. Sağlık işlemleri sürecinde hemşirelerin iş doyum düzeyleri oldukça önem arz etmektedir. Bu nedenledir ki hemşirelerin iş doyumları ile ilgili birçok araştırmalar yapılmıştır (Kumcağız ve Güner, 2017; Tilev ve Beydağ, 2014; Ulusoy Çetinkaya, ve Ecevit-Alpar, 2013; Price, 2002).

Toplumsal cinsiyete ilişkin ayırım hemen her toplumda tarihsel süreç içerisinde günümüzde de devam eden bir olgudur. Bunun nedeni biyolojik farklılıkların zamanla toplumsal farklılığa dönüşerek kadın ve erkek için farklı rollerin tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu şekilde geleneksel bakış açısıyla gerçekleşen toplumsal cinsiyet ayrımı, erkeğin duygularını ifade etmesinden ve ev işlerinde sorumluluk almaktan, kadını da başarı, güç ve bağımsızlıktan uzaklaşmaya yöneltmiştir. Günümüzde de halen kadınların çoğunlukta olduğu hemşirelik mesleğine ilişkin cinsiyet ayrımının etkisi görülmektedir. Hasta bakımı ve hemşirelik, yüzyıllar boyunca kadınlara özgü bir meslek olarak kalmıştır. Oysa bireyin, ailenin ve toplumun sağlığını korumaya, geliştirmeye yardım eden ve hastalık halinde iyileştirme, rehabilite etme ve yaşam kalitesini her durumda

yükseltmeyi hedefleyen hemşirelik mesleği cinsiyet ayrımı olmaksızın her iki cins tarafından da uygulanabilecek bir meslektir (Turan ve ark., 2011).

Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rollerinin belirlenmesi, alandaki araştırmacılara ve uygulayıcılara çalışmalarında yol gösterici olacağı düşünüldüğünden dolayı çok önemlidir. Bu süreçte aileden eğitimcilere, yöneticilere doğru uzanan, hemşire ile iletişim halinde olan her bireye çeşitli düzeylerde farkındalık kazandırmayı amaçlayan çalışmadır. Toplumda kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal cinsiyet rollerinin hemşirelik mesleğine ilişkin yansımalarının iş doyumları yönünden değerlendirilmesi, hemşirelerin toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki görüşlerinin incelenerek ortaya çıkartılması, gelecek neslin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşlerinin eşitlikçi bir biçimde şekillendirmesi açısından yararlı olacaktır. Ayrıca, günümüzde giderek artış gösteren toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığını önlemeye ilişkin politikalara öncülük yapabilmek yönünden, sağlık kuruluşlarında toplumsal cinsiyet algısının yeniden değerlendirilmesine ve öncelikle hemşirelerin toplumsal cinsiyet rolleri, değerleri ve davranışlarına ilişkin tutumlarının belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yönleri ile araştırmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

### 1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerinin iş doyumlarının yordayabileceği düşünülmüştür. Bu kapsamda yukarıda verilen açıklamalara göre Samsun İlinde Genel Sekreterliğe bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, “Hemşirelerin iş doyumları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasında bir ilişki var mıdır?”, “Hemşirelerin toplumsal cinsiyet rolleri iş doyumunun yordayıcısı mıdır?” sorularına cevap aranmıştır.

## 2. Yöntem

### 2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışma, ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. İki ve daha çok sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modellerine ilişkisel tarama modelleri denir (Karasar, 2015).

### 2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Samsun İlinde Genel Sekreterliğe bağlı hastanelerde çalışan 1805 hemşire oluşturmuştur. Bu evrenden içerisinden % 95 güven aralığında,  $\pm$  % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü 317 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların 18(%5.7)'i 18-25 yaş aralığında, 100 (%31.5)'ünün 26-34 yaş aralığında, 112 (%35.3)'sinin 35-44 yaş aralığında, 59 (%18.6)'unun 45-54 yaş aralığında, 28 (%8.8)'inin 55 ve üzeri yaş aralığındadır. Eğitim düzeyleri açısından incelediğinde, 63 (%19.9)'ü lise mezunu, 120 (%37.9)'si önlisans, 116(%36.6)'sının lisans ve 18 (%5.7)'si lisansüstü olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların 259 (% 81.7)'sinin evli, 58(%18.3)'i bekar olduğu tespit edilmiştir.

### 2.3. Veri Toplama Araçları

*BEM Cinsiyet Rollerini Ölçeği*: Bem (1974) tarafından geliştirilen ölçeği Türkçeye uyarlamasını Kavuncu (1987) yapmıştır. Dökmen (1999), ölçeğin Türkçe formuna ilişkin psikometrik özellikleri gözden geçirilerek 40 maddeden oluşan “Kadınsılık Ölçeği” ve “Erkeksilik Ölçeği” şeklinde iki alt ölçeği kapsayan BEM Cinsiyet Rolü Envanterini oluşturmuştur. Ölçeğin güvenilirlik çalışmasında, “Kadınsılık Ölçeği” alfa katsayısı .73, “Erkeksilik Ölçeği” alfa katsayısı .75 olarak belirlenmiştir. Ölçek 1-7 arasında yedili likert olarak puanlanmaktadır. Buna göre, “Kadınsılık Ölçeği” (20 madde) ve “Erkeksilik Ölçeği” (20 madde) için ayrı toplam puanlar elde edilmektedir. Buna göre; kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde, ama erkeksilik puanı erkeksilik medyanının altında olanlar kadınsı (feminen); kadınsılık puanı kadınsılık medyanının altında, ama erkeksilik puanı erkeksilik medyanının üstünde olanlar erkeksi (maskülen); kadınsılık puanı kadınsılık medyanının üstünde ve erkeksilik puanı erkeksilik medyanının üstünde olanlar androjen; kadınsılık puanı kadınsılık medyanının altında ve erkeksilik puanı erkeksilik medyanının altında olanlar ise belirsiz olarak

sınıflandırılmaktadır (Dökmen, 1999). Bu çalışma kapsamında, Kadınsılık alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı .79, erkeksilik alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı ise .82 olduğu görülmüştür.

*Minnesota İş Doyum Ölçeği* (MİDÖ): Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlamasını Baycan (1985) gerçekleştirmiştir. Ölçek 1-5 arasında beşli likert olarak puanlanmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği; içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Güvenilirlik analizi sonucunda genel doyum ölçeği için Cronbach alfa katsayısı .77 olarak elde edilmiştir (Baycan, 1985). Bu çalışma kapsamında elde edilen Cronbach alfa katsayılarının içsel doyum alt boyutu için .85, dışsal doyum alt boyutu için .82 ve genel doyum için .90 olduğu görülmüştür.

*Kişisel Bilgi Formu*: Katılımcıların yaş, eğitim durumu, medeni durum, ilişkin bilgileri içeren bu form araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

## 2.4. İşlem

Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli olan izin ilgili kurumlardan alındıktan sonra Bem Cinsiyet Rollerini Envanteri, Minnesota iş doyum ölçeği ve Kişisel Bilgi Formunu içeren veri toplama araçları Samsun Kamu Hastaneler Birliğine bağlı olan ve rastgele belirlenen sağlık kuruluşlarında çalışan hemşireler görev yaptıkları servis ve polikliniklerinde ziyaret edilerek araştırma hakkında bilgilendirilerek sözlü onamları alındıktan sonra gönüllü olan hemşirelere ölçme araçları zarf içinde teslim edilmiştir. Daha sonra belirlenen zamanda hemşireler tekrar ziyaret edilerek veri toplama araçları kapalı zarflar içinde teslim alınmıştır.

## 2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 23 paket programı aracılığıyla çözümlenmiş ve değerlendirilmiştir. Çalışma grubunu oluşturan bireylerin sosyodemografik özelliklerini belirlemek amacıyla betimsel istatistiklerden, kadınsılık ölçeği ve erkeksilik ölçeği puanlarının içsel doyum, dışsal doyum, ve toplam iş doyumuyla ilişkisini belirleyebilmek amacıyla Pearson korelasyon analizi ve içsel doyum, dışsal doyum, ve toplam iş doyumuyla ilişki değişkenleri belirleyebilmek amacıyla ise basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Pearson korelasyon analizinde iş doyumunun alt boyutlarıyla ilişki göstermeyen değişkenler analize dahil edilmemiştir. Basit doğrusal regresyon analizinde standardize edilmiş regresyon katsayıları pearson korelasyon katsayısına eşit olup açıklanan varyans oranı değeri (R<sup>2</sup>) kararlılık katsayısına eşittir (Büyüköztürk, 2010). Standardize edilmiş regresyon değerlerinin yorumlanması korelasyon değerlerinin yorumlanmasıyla aynıdır. Bu nedenle, standardize edilmiş regresyon değerleri -1 ile +1 arasında değerler alabilir. Pozitif değerler bağımsız değişkenden alınan puanlar artıkça bağımlı değişkenlerden alınan puanların artma eğiliminde olduğunu işaret ederken, negatif değerler bağımsız değişkenden alınan puanlar artıkça bağımlı değişkenlerden alınan puanların azalma eğiliminde olduğuna işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2010). Korelasyon ve regresyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin var olup olmadığının, kuvvetini ve yönünün belirlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerdir. Ancak korelasyon analizinden farklı olarak basit doğrusal regresyon analizi aynı zamanda bilinen bir değişkenden bilinmeyen bir değişkene ilişkin çıkarımlarda bulunulmasına yardımcı olmaktadır (Büyüköztürk, 2010). Veriler analiz edilmeden önce, kayıp değerler, aykırı değerler, kullanılan istatistiksel analiz varsayımları kontrol edilmiştir. Veri setinde kayıp değere rastlanmamıştır. Tek değişkenli ve çok değişkenli aykırı değerler Tabachnick ve Fidell (2012)' in önerileri doğrultusunda incelenmiş ve kadınsılık ölçeğinden iki tek değişkenli aykırı değer çıkarılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizinin varsayımları Büyüköztürk (2010)' ün önerileri doğrultusunda incelenmiş ve karşılandığı görülmüştür. Tüm istatistiksel analizlerde .05 hata payı üst sınır olarak kabul edilmiştir.

### 3. Bulgular

Bu bölümde, çalışmanın amacına ilişkin belirlenen araştırma soruları çerçevesinde uygulanan analizler ve bunlara ait bulgulara yer verilmiştir.

#### ***Hemşirelerin iş doyumları ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular***

Hemşirelerin Dışsal doyum alt ölçeği, İçsel doyum alt ölçeği, Genel Doyum Ölçeği ile Kadınsılık alt boyutu ve Erkeksilik alt boyutu arasında ilişki olup olmadığı Korelasyon analizi ile değerlendirilmiş ve ilgili betimsel istatistik sonuçları ile Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** İş Doyumları ile Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Arasındaki İlişkiye İlişkin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı ve Ortalama ile Standart Sapma Sonuçları

	1	2	3	4	5
1. Kadınsılık					
2. Erkeksilik	.30*				
3. İçsel Doyum	.09	.16*			
4. Dışsal Doyum	-.01	.10	.77**		
5. Genel İş Doyumu	.05	.14*	.96**	.92**	
Ortalama	113.65	104.17	36.76	21.70	
Standart Sapma	10.61	13.46	7.50	5.70	

Not. . \*p<.05, \*\*p<.01.

Tablo 1’de görüldüğü gibi kadınsılık ölçeği puanları içsel doyum ( $r = .09$ ,  $p > .05$ ), dışsal doyum ( $r = -.01$ ,  $p > .05$ ) veya toplam iş doyumunu ( $r = .05$ ,  $p > .05$ ) puanlarıyla ilişkili değildir. Erkeksilik ölçeği puanları ise, içsel doyum ( $r = .16$ ,  $p < .05$ ) ve toplam iş doyumunu ( $r = .14$ ,  $p < .05$ ) puanlarıyla düşük düzeyde pozitif yönde ilişkilirken, dışsal doyum ( $r = .10$ ,  $p > .05$ ) puanlarıyla ilişkili değildir. Kadınsılık ölçeği puanları iş doyumuyla hiçbir boyutuyla ilişkili olmadığından bu değişkene ilişkin regresyon analizi gerçekleştirilmemiştir. Benzer şekilde, erkeksilik ölçeği puanları da dışsal doyum puanlarıyla ilişki göstermediğinden regresyon analizleri gerçekleştirilmemiştir.

#### ***Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bulgular***

Hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerinin iş doyumunun yordayıcısı olup olmadığını değerlendirebilmek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 2 ile Tablo 3’de verilmiştir. Buna göre Tablo 2’de erkeksilik ölçeği puanlarının sırasıyla içsel doyum ve toplam doyum yordamasına ilişkin gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları model değişim istatistikleri, Tablo 3’de ise regresyon analizi sonuçları görülmektedir.

**Tablo 2.** İçsel Doyum ve Toplam İş Doyumu Puanlarının Erkeksilik Puanları Tarafından Yordanmasına İlişkin Değişim İstatistikleri

Model	R	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	TSH	Değişim İstatistikleri				
					$\Delta R^2$	$\Delta F$	$sd_1$	$sd_2$	p
<b>İçsel Doyum</b>									
Model 1	.16	.03	.02	7.41	.03	8.62	1	313	.004*
<b>Toplam İş Doyumu</b>									
Model 1	.14	.02	.02	12.31	.02	6.65	1	313	.010*

Not.\*p<.01, TSH: Tahminin Standart Hatası

**Tablo 3.** İçsel Doyum ve Toplam İş Doyumunun Erkeksilik Puanları Tarafından Yordanmasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Sonuçları

Model		Standarize Edilmemiş		Standarize	<i>t</i>	<i>p</i>
		Katsayılar	<i>Sb</i>	Katsayılar		
		<i>B</i>		<i>B</i>		
<b>İçsel Doyum</b>						
Model 1	Sabit	27.26	3.27		8.35	.001**
	Erkeksilik	.09	.03	.16	2.94	.004*
<b>Toplam İş Doyumu</b>						
Model 1	Sabit	44.56	5.42		8.23	.001**
	Erkeksilik	.13	.05	.14	2.58	.010*

Not:  $p < .01^*$ ,  $p < .001^{**}$ .

Tablo 2’de görüldüğü gibi içsel doyum ( $F(1,313) = 8.62$ ;  $p < .01$ ;  $R^2 = .03$ ) ve toplam iş doyumunu ( $F(1, 313) = 6.65$ ;  $p < .01$ ,  $R^2 = .02$ ) puanlarının erkeksilik puanları tarafından yordanmasına ilişkin oluşturulan modellerin anlamlı olduğu görülmüştür. Her iki modelde düşük düzeyde bir etki büyüklüğüne sahiptir. Tablo 3’de görüldüğü gibi erkeksilik puanları içsel doyum ( $\beta = .16$ ,  $t = 2.94$ ,  $p < .01$ ) ve toplam iş doyumunu ( $\beta = .14$ ;  $t = 2.58$ ;  $p < .01$ ) puanlarıyla pozitif yönde ilişkilidir. Başka bir ifadeyle, bu örnekte erkeksilik puanları yüksek olan hemşirelerin içsel iş doyumunu ve toplam iş doyumunu düzeyleri yüksektir.

#### 4. Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma kapsamında hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerinin iş doyumları üzerindeki yordama gücü incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinden Kadınsılık alt ölçeği puanları ile içsel doyum alt boyut, dışsal doyum alt boyut ve Genel iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Buna karşın Toplumsal cinsiyet rollerinden, Erkeksilik alt ölçeği puanları ile İçsel doyum alt boyut ve Genel iş doyumunu arasında düşük düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde toplumsal cinsiyet rolleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaya ulaşılamamıştır. Buna karşın araştırmalar incelendiğinde bazılarında, kadınların iş doyumunun erkeklerin iş doyumundan daha yüksek olduğu bulunurken (Centers ve Bugental, 1966; Clark, 1997), bazılarının da ise erkeklerin iş doyumunun kadınların iş doyumundan daha yüksek olduğu bulunmuştur (Çarıkçı ve Oksay, 2004; Aslan 2006; Okpara, 2006).

Bu ulaşılan araştırmalarda, yurt içinde yapılan çalışmalarda genel olarak erkeklerin iş doyumunun, yurt dışındaki çalışmalarda ise kadınların iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırma bulgusunun kısmen de olsa literatür tarafından desteklendiği söylenebilir. Bunun yanı sıra toplumsal cinsiyet rolleri ile iş doyumunu ilişkisi incelenirken ülkenin sosyo-kültürel durumu, işin niteliği, çalışma ortamı, iş istihdamı ve işe ilişkin toplumun bakış açısı gibi faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Bu araştırmanın örneğinde kadın hemşireler bulunduğundan, daha çok ‘hasta bakımı’ olarak tanımlanan hemşirelik mesleği, erkeklere nazaran daha çok kadın mesleği olarak toplum tarafından algılanmaktadır. Bilindiği gibi meslekler niteliklerine göre bireylerin iş doyumunu etkilemektedirler. Diğer bir ifade ile bireyin iş doyumunu bireyin işten aldığı ücret, işe devam garantisi, sorumluluk alma, çalıştığı işte gelişme ve yükselme olanağı, hizmet içi eğitim imkanı, bulunduğu statü ve saygınlık gibi faktörler etkilemektedir (Anar, 2011). Bu araştırmaya katılan hemşirelerin, toplumsal cinsiyet rollerinden Erkeksilik alt ölçeği puanları ile İçsel doyum alt boyut ve Genel iş doyumunu arasındaki ilişki bu şekilde açıklanabilir.

Araştırmanın diğer bir bulgunda ise İçsel doyum alt boyut puanları ve Genel iş doyum puanlarının erkeksilik puanları tarafından yordandığı ve oluşturulan modellerin anlamlı olduğu bulunmuştur. Buna göre bu örnekleme'deki erkeksilik puanları yüksek olan hemşirelerin İçsel iş doyum ve Genel iş doyum düzeyleri yüksek olduğu görülmektedir. İş yaşamında başarılı olmak ve öne çıkmak için erkeksi rolün gerekli olduğu kabul edilmektedir. Bunun yanısıra erkeksi bireylerin kendi kendine yetebildiği kabul edilmektedir (Cortese, 2003). Erkeksilik; Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nde güç, otorite, risk alma davranışı, özgüven, girişkenlik, mantıklı olma, idealistlik gibi özellikler ile belirlenmektedir (Bem, 1974). Yapılan bir araştırmada, kadınsı özelliklere sahip bireylerin iş ve özel yaşam dengesini kurabilmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Ballica, 2010). Bu açıklamalara göre daha çok erkeksi özelliklere sahip bireylerin iş yaşamları ile özel yaşamları arasında denge kurabildikleri söylenebilir.

Sonuç olarak, erkeksi cinsiyet rolüne sahip hemşirelerin İçsel doyum ve Genel iş doyum puanlarının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olmasının, bu hemşirelerin güç, otorite, yüksek özgüven, girişkenlik, mantık gibi özelliklere sahip olmaları, işleri ve özel yaşamları arasında denge kurabilmeleri dolayısıyla işlerinde daha verimli olabilmeleri gibi etkenlerle bağlantılı olduğu söylenebilir.

Araştırma sonuçlarına göre; hemşirelik mesleği ve diğer mesleklerde de iş doyum ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkinin incelendiği, özellikle yurt içi literatürde yeterince araştırma yapılmadığı görüldüğünden, bu konuda daha fazla araştırma yapılmasının alandaki uygulamalar yönünden faydalı olacağı varsayılmaktadır. Bu çalışma, kesitsel bir çalışma olup, daha güvenilir sonuçlar için boyamsal çalışmalara da ihtiyaç vardır.

### Kaynaklar

- Aksungur, A. (2009). *Dr. Zekai Tahir Burak Kadın Sağlığı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyum ve yaşam kalitesi düzeylerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ali, N. ve Ali, A. (2014). The mediating effect of job satisfaction between psychological capital and job burnout of pakistani nurses. *Pakistan J Commerce Social Sci.* 8(2), 399-412.
- Anar, B. (2011). *Evlü ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Arıkan, G. (1998). Kadınlarda Sosyal Tabakalaşma ve Sosyal Hareketlilik. Ed.Oya Çiftçi. *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlara ve Gelecek*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ataman, M. (2009). Feminizm: Geleneksel uluslararası ilişkiler teorilerine alternatif yaklaşımlar demeti. *Alternatif Politika*, 1(1), 1-41.
- Atış, F. (2010). *Ebelik/ Hemşirelik 1. ve 4. Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı, Adana.
- Ballica, S. (2010). *İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: a-tipi kişilik ve iş doyum. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. (Yayımlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42(2), 155-162.
- Büyükbayram, A. ve Gürkan A. (2014). Hemşirelerin iş doyumunda duygusal zekânın rolü. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(1), 41-8.



- Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. (22. bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Centers, R. ve Bugental, D. E. (1966). Intrinsic and extrinsic job motivations among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50, 193-197.
- Clark, A. E. (1997). Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341-372.
- Cortese, J. R. (2003). Gender Role Conflict, Personality, and Help-Seeking in Adult Men. (Ph.D. Thesis), University of Southern California, California.
- Çankıç, D.H. & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 157-172.
- Dedeoğlu, S. (2009). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim Dergisi*, 86, 139-170.
- Delice, S. (2006). Hemşirelik Mesleği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Hemşirelik Mesleğine Etkilerinin Betimlenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Ankara.
- Dökmen, Z. Y. (1999). Bem cinsiyet rolü envanteri kadınsılık ve erkeksilik ölçekleri türkçe formunun psikometrik özellikleri. *Kriz Dergisi*, 7(1), 27-40.
- Dökmen, Z. Y. (2004). Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Z. Y. (2009). Toplumsal cinsiyet ve engellilik: ‘bermuda üçgeni’ ya da ‘kara delik’ etkisi, *Engelli Kadın ve Sağlık Sempozyumu*. [http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/engelli\\_kadin/zehra\\_dokmen](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/engelli_kadin/zehra_dokmen). doc Erişim Tarihi: 11.07.2017.
- Ertekin, B. (2006). Mardin İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Depresif Duygu Durumlarının Bazı Sosyo Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Gümüsoğlu, F. (2004). İlköğretim Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algıları, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma, Ankara: Yeditepe Üniversitesi Yayınları.
- İnce, Ö. (2003). İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar-İlkeler-Yöntemler. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kavuncu, N. (1987). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri’nin Türk Toplumuna Uyarılama Çalışması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, N., Turan, N. ve Öztürk, A. (2011). Türkiye’de erkek hemşire imgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 16-30.
- Keith, B. ve Jacqueline, S. (2002). Parent and adolescent gender role attitudes in 1990’s great britain. *Sex Roles* 46(7-8), 239-244.
- Kimberly, A. ve Mahaffy, K. (2002). The gendering of adolescents’ childbearing and educational plans: reciprocal effects and the influence of social context. *Sex Roles*, 46(11-12), 403-417.
- Kimura, D. (2002). Sexdifference in Thebrain: Men andwomendisplaypatterns of behavioral and cognitive differences that reflect varying hormonalin fluences on brain development. *Scientific American*, 12(1), 32-39.
- Kumcağız, H. & Güner, Z. (2017). Analysis of various variables including social support and marital adjustment as predictors of job satisfaction for nurses. *J. Human Sci*, 14(1), 225-49.
- McMillian J., Morgan SA., ve Ament, P. (2006). Acceptance of male nurses by female registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(1), 100-106.
- Okpara, J.O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers in the oil industry. *The Journal of American Academy Of Business*, 10(1), 49-58.
- Öngen, B., ve Aytaç, S. (2013). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve yaşam değerleri ilişkisi. *Sosyoloji Konferansları*, 48, 1-18.
- Price, M. (2002). Job satisfaction of registstered nurses working in acute hospital. *Br J Nurs*. 11, 275-80
- Seçgin, F., ve Tural, A. (2011). Sınıf öğretmenliği bölümü öğretmen adaylarının toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları, *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, 1C045 (6/4), 2446-2458.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012). Using Multivariate Statistics. Harlow: Pearson Education.
- Tilev, S. ve Beydağ, K.D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(1), 140-147.
- Turan, N., Öztürk, A., Kaya, H. ve Atabek Aştı, T. (2011). Toplumsal cinsiyet ve hemşirelik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 4(1), 167-173.

- Ulusoy Çetinkaya, E. ve Ecevit-Alpar, Ş. (2013). hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumunu ile ilişkisi. *F.N. Hemşirelik Dergisi*, 21(3), 154-163.
- Vefikuluçay, D., Demirel, S., Taşkın, L. ve Eroğlu, K. (2007). Kafkas Üniversitesi son sınıf öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bakış açıları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 12-27.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., ve Lofquist, L. H. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation Nr. 22, Minneapolis: University of Minnesota.
- Yılmaz, D. V., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L. ve Eroğlu, K. (2009). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 775-792.
- Zeyneloğlu, S. (2008). Ankara'da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ankara.

### Extended English Abstract

#### 1. Introduction

It is a widely accepted fact that healthcare providers are the leading facilities having to work with a busy pace. Nurses have a considerably big share in distribution of duties within healthcare facilities. Their job satisfaction is important in the process of health services. A great deal of research has been conducted on the job satisfaction of nurses.

Studying what the social male and female roles mean for the job satisfaction of nurses and revealing what nurses think about social gender equality are significant in terms of shaping the minds of next generations in an egalitarian way as regards to social gender roles. Furthermore, it is necessary to re-evaluate the social gender perceptions in health institutions and to determine the attitudes of nurses towards social gender roles, values and behaviours. This research is thought to be important for the mentioned reasons.

#### 1.1. Aim

The aim of the study is to examine whether gender roles of nurses are predictors of their job satisfaction.

#### 2. Method

The study is based on a relational screening model in an attempt to determine the existence and extent of covariance between two or more variables (Karasar, 2015).

The data collection tools included the Bem Sex Role Inventory and Minnesota Job Satisfaction Scale. The population of the study consisted of 1,808 nurses working at public hospitals in Samsun city, Turkey. Out of this population, the sample size of the study was measured as 317 with 95% confidence interval and  $\pm 5$  % sampling error. After getting the necessary permissions from the relevant institutions, the instruments of measurement were applied to the voluntarily participating nurses who were working at randomly chosen health care centres connected to the Samsun Public Hospital Association in 2017. In the data analysis process, simple linear correlation and regression analysis methods were used.

#### 3. Results

18 (5.7%) of the participants were 18-25 years old, 100 (31.5%) were 26-34, 112 (35.3%) were 35-44, 59 (18.6%) were 45-54, and 28 (8.8%) were 55 and above 55 years of age. In terms of educational levels, 63 (19.9%) participants were high school graduates, 120 (37.9%) participants had associate degrees, 116 (36.6%) participants had bachelor's degree, and 18 (5.7%) participants had a postgraduate degree. 259 (81.7%) of the participants were married, while 58 (18.3%) were single.

According to the study results, the scores of femininity subscale were not related to the scores of internal ( $r = .09$ ,  $p > .05$ ), external ( $r = -.01$ ,  $p > .05$ ) or total job satisfaction ( $r = .05$ ,  $p > .05$ ). However, the scores of masculinity subscale were positively related to those of internal ( $r = .16$ ,  $p < .05$ ) and total job satisfaction ( $r = .14$ ;  $p < .05$ ) to a lesser extent, albeit being not related to the scores of external job satisfaction ( $r = .10$ ;  $p > .05$ ). In addition, the models developed to predict the scores of internal ( $F(1, 313) = 8.62$ ;  $p < .01$ ;  $R^2 = .03$ ) and total job satisfaction ( $F(1, 313) = 6.65$ ;  $p < .01$ ;  $R^2 = .02$ ) via the scores of masculinity were found to be significant.

#### 4. Discussion and Conclusion

Our analyses did not indicate a significant relationship between the scores of femininity subscale as a social gender role and the scores of internal, external and total job satisfaction. On the other hand, the results manifested a low-level positive relationship between the scores of masculinity subscale as a social gender role and the scores of internal and total job satisfaction.

The researchers have not encountered any research on the relationship between social gender roles and job satisfaction in the literature. It is seen that some studies find women's job satisfaction higher than that of men (Centers and Bugental, 1966; Clark, 1997), whereas others find men's job satisfaction higher than that of women (Çarıkçı and Oksay, 2004; Aslan 2006; Okpara, 2006). In general, the studies carried out in Turkey find job satisfaction higher among men than women, while the studies conducted abroad conclude vice versa. In parallel with these studies, it can be said that the results of this study are supported in part by the literature.

It was found that the scores of internal and total job satisfaction were predicted by the scores of masculinity and the models developed were meaningful. Accordingly, the nurses with higher scores of masculinity had higher levels of internal and total job satisfaction in this sample. A study by Ballica (2010) concludes that there is not any significant relationship between femininity and balancing work life and private life. Balancing between work life and private life can be more relevant to masculinity than femininity.

It can be said in conclusion that the nurses with masculine gender roles had significantly higher scores of internal satisfaction and total job satisfaction, which is related to a range of factors. Those nurses have power, authority, self-confidence, entrepreneurship and rationality, they are able to balance between their works and private lives, and consequently they are more effective at work.

In accordance with these results, carrying out further research in this field is thought to be useful in terms of interventions, since there is not adequate research especially in Turkey on the relationship between job satisfaction and social gender roles in nursing and other professions. This is a cross-sectional study; therefore, longitudinal studies are also needed in order to reach more reliable results.